



Función Pública

Concepto 049611 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000049611

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000049611

Fecha: 12/02/2021 10:20:09 a.m.

Bogotá D. C

REFERENCIA. - EMPLEO. Sistema de Nomenclatura y Clasificación - Cambio de empleo a uno de inferior remuneración. RADICADO. 20219000060822 de fecha 05 de febrero de 2021

En atención a la comunicación de la referencia mediante la cual consulta si es posible cambiar a un funcionario de un empleo grado 9 a uno grado 8, y cuál sería el trámite, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

El Decreto 785 de 2005¹, en el Artículo 3 establece que los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Frente a la nomenclatura y clasificación el Artículo 15, cita:

“ARTÍCULO 15. Nomenclatura de empleos. A cada uno de los niveles señalados en el Artículo 3º del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.

Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.

Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos. (Subrayas fuera del texto)

De lo anterior, se observa que el grado de un empleo corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo, fijada por las respectivas autoridades competentes.

Frente a los derechos de los trabajadores, la Constitución Política señala:

“ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Subrayado nuestro)

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia [C-1433](#) de 2000, manifestó:

“2.7. De las normas de la Constitución surge el deber constitucional del Estado de conservar no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia. En efecto, la exigencia de dicho deber surge: i) de la necesidad de asegurar un orden social y económico justo (preámbulo); ii) de la filosofía que inspira el Estado Social de Derecho, fundada en los principios de dignidad humana, solidaridad y de la consagración del trabajo como valor, derecho subjetivo y deber social (art.1); iii) del fin que se atribuye al Estado de promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (arts. 2, 334 y 366); iv) del principio de igualdad en la formulación y aplicación de la ley (art. 13); v) de la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas y la remuneración mínima, vital y móvil (art. 53); vi) del reconocimiento de un tratamiento remuneratorio igual tanto para los trabajadores activos como para los pasivos o pensionados (arts. 48, inciso final y 53, inciso 2); vii) del deber del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (art. 334) y viii) de la prohibición al Gobierno de desmejorar los derechos sociales de los trabajadores, entre los cuales se encuentra naturalmente el salario, durante el estado de emergencia económica, lo cual indica que en tiempo de normalidad mucho menos puede disminuir los referidos derechos.” (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De conformidad con la normativa constitucional y jurisprudencial citadas, las Entidades deben garantizar que se conserve no sólo el poder adquisitivo del salario, sino su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan percibir un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, a los servidores públicos se les deben mantener las condiciones salariales y prestacionales de su vinculación inicial, y en consecuencia, se precisa que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 53 de la Constitución Política y lo expresado por la Corte Constitucional en la Sentencia [C-1433](#) de 2000, no resulta procedente cambiar a un funcionario de un empleo grado 9 a un grado 8, teniendo en cuenta que esto desmejoraría las condiciones salariales del mismo.

Ahora bien, es necesario aclarar que si lo que se busca es la modificación del grado salarial de un empleo esto, conlleva necesariamente la supresión del cargo existente y la creación de un nuevo empleo; este procedimiento debe estar precedido por un estudio técnico, donde se consignen los principales aspectos, que llevan a la organización a tomar esta decisión.

Al respecto, la Ley 909 de 2004 en su Artículo 46 y el Decreto 1083 de 2015, señala en sus Artículos 2.2.12.1 a 2.2.12.3 las circunstancias en las cuales la entidad puede hacer una modificación a la planta de personal y qué debe contener el estudio técnico para tal efecto, por lo tanto, podrá la entidad correspondiente modificar su planta de personal, conforme con el marco legal que se ha dejado descrito.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web

www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: María Tello

Revisó: José F. Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:30:11